

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini diambil dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, yaitu sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* sebesar 4,958 (*T-Statistics*). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tnay, *et al* (2013) dan Alniacik, *et al* (2013) yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*.
- b. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* sebesar 2,217 (*T-Statistics*). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chen, *et al* (2013) dan Salleh, *et al* (2012) yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*.
- c. *Turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 27,255 (*T-Statistics*). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hui, *et al* (2007) dan Xiaobing, *et al* (2014) yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara *turnover intention* dengan kinerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

- a. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan *convenience sampling*, sehingga hasil penelitian sangat bergantung kepada responden yang menjadi sampel penelitian.
- b. Peneliti tidak membatasi batas minimum lama bekerja responden terhadap perusahaan, karena jika responden bekerja kurang dari satu bulan dibandingkan dengan responden yang telah bekerja lebih dari satu bulan pastilah penilaian keduanya akan berbeda sehingga dapat mempengaruhi hasil dari penelitian ini.

- c. Penelitian ini memiliki variabel independen yang terbatas yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah disimpulkan, maka peneliti dapat memberikan saran-saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait:

a. Bagi PT. XYZ di Surabaya

Dengan kondisi permasalahan perusahaan PT. XYZ di Surabaya, yaitu tingkat *turnover* karyawan yang lebih dari 5%, maka peneliti memberikan saran kepada perusahaan tersebut untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, rendahnya tingkat kepuasan dan komitmen organisasi karyawan mayoritas disebabkan oleh aspek gaji dan jenjang karir yang tidak sesuai dengan harapan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dapat menerapkan beberapa hal, diantaranya adalah menghitung gaji sesuai dengan jam dan beban kerja serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi berupa promosi jabatan.

b. Bagi penelitian selanjutnya

1. Agar didapatkan suatu model penelitian yang didukung oleh teori empiris yang kuat, maka disarankan untuk lebih memperbanyak referensi penelitian lain dibidang industri telekomunikasi.
2. Perlu dilakukan pembatasan sampel penelitian sehingga proses pengambilan sampel menjadi lebih terstruktur. Pembatasan tersebut bisa berupa batas minimum lama bekerja di perusahaan.
3. Untuk pengembangan penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti meneliti hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta dapat menambah indikator yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi pada obyek penelitian, misalnya: kompetensi, stres kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya.